

CADERNO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

COORDENAÇÃO

LILIAN ROSE LEMOS ROCHA

ORGANIZAÇÃO

ISRAEL ROCHA LIMA MENDONÇA FILHO
JOSÉ RAMALHO BRASILEIRO JUNIOR
ANA CAROLINA RODRIGUES DE SOUZA SILVA
IAN FERRARE MEIER
LUCAS PRUDENTE RIBEIRO MARTINS
GABRIELA FERNANDES COLNAGO
POLIANE CARVALHO ALMEIDA
JEFFERSON SEIDY SONOBE HABLE
RAMON FRANCO ARAÚJO DOS SANTOS
JOÃO VICTOR ORLANDI ZANETTI
ARTHUR HENRIQUE AGUIAR DANTAS

Coordenação

Lilian Rose Rocha Lemos

CADERNO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Organização

**Israel Rocha Lima Mendonça Filho
José Ramalho Brasileiro Junior
Ana Carolina Rodrigues de Souza Filho
Ian Ferrare Meier
Lucas Prudente Ribeiro Martins
Gabriela Fernandes Colnago
Poliane Carvalho Almeida
Jefferson Seidy Sonobe Hable
Ramon Franco Araújo dos Santos
João Victor Orlandi Zanetti
Arthur Henrique Aguiar Dantas**

**Brasília
2021**



CENTRO UNIVERSITÁRIO DE BRASÍLIA - CEUB

Reitor

Getúlio Américo Moreira Lopes

INSTITUTO CEUB DE PESQUISA E DESENVOLVIMENTO - ICPD

Diretor

João Herculino de Souza Lopes Filho

Diretor Técnico

Rafael Aragão Souza Lopes

Diagramação

Biblioteca Reitor João Herculino

Capa

CEUB

Documento disponível no link

repositorio.uniceub.br

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Caderno de pós-graduação em direito: direito coletivo do trabalho. /
coordenador, Lilian Rose Rocha Lemos – Brasília: CEUB; ICPD, 2021.

20 p.

ISBN 978-65-87823-73-7

1. Direito do trabalho. I. Centro Universitário de Brasília. II. Título.

CDU 34:331.1

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Reitor João Herculino

Centro Universitário de Brasília – CEUB

SEPN 707/709 Campus do CEUB

Tel. (61) 3966-1335 / 3966-1336

Pioneirismo sempre foi uma característica do CEUB; outra característica é a evolução permanente. A Instituição sempre acompanhou a evolução tecnológica e pedagógica do ensino. Isso se coaduna com a filosofia institucional que é a de preparar o homem integral por meio da busca do conhecimento e da verdade, assegurando-lhe a compreensão adequada de si mesmo e de sua responsabilidade social e profissional. Destarte, a missão institucional é a de gerar, sistematizar e disseminar o conhecimento visando à formação de cidadãos reflexivos e empreendedores, comprometidos com o desenvolvimento socioeconômico sustentável.

E não poderia ser diferente. Com a expansão do conteúdo acadêmico que se transpassa do físico para o virtual, do local para o universal, do restrito para o difundido, isso porque o papel não é mais apenas uma substância constituída por elementos fibrosos de origem vegetal, os quais formam uma pasta que se faz secar sob a forma de folhas delgadas donde se cria, modifica, transforma letras em palavras; palavras em textos; textos em conhecimento, não! O papel se virtualiza, se desenvolve, agora, no infinito, rebuscado de informações. Assim, o CEUB acompanha essa evolução. É dessa forma que se desafia o leitor a compreender a atualidade, com a fonte que ora se entrega à leitura virtual, chamada de ebook.

Isso é resultado do esforço permanente, da incorporação da ciência desenvolvida no ambiente acadêmico, cujo resultado desperta emoção, um sentimento de beleza de que o conteúdo científico representa o diferencial profissional.

Portanto, convido-os a leitura desta obra, que reúne uma sucessão de artigos que são apresentados com grande presteza e maestria; com conteúdo forte e impactante; com sentimento e método, frutos da excelência acadêmica.

João Herculino de Souza Lopes Filho
Diretor ICPD/CEUB

O Direito Coletivo do Trabalho talvez seja um dos ramos do direito que mais tem sofrido os influxos do tempo ao ponto de passar por uma crise existencial. Seus principais institutos têm sido alvos de questionamentos e de mudanças legislativas. Há críticas às formas de representação sindical; aos sindicatos, seu custeio, participação e autonomia, às greves; à negociação coletiva; aos instrumentos normativos negociados e ao poder normativo da Justiça do Trabalho.

Nesse contexto de incertezas, os estudos acadêmicos ganham relevância e importância. Servem para iluminar, criticar, apontar caminhos, refletir e, sobretudo para construir o Direito sob novos olhares.

Como frutos dessas pesquisas, tenho a alegria de apresentar alguns dos trabalhos desenvolvidos por alunas da Pós-Graduação lato sensu em Direito do Centro Universitário de Brasília (Uniceub/DF) na disciplina Direito Coletivo do Trabalho que, por sua excelência, destacaram-se e mostraram-se particularmente úteis para a pesquisa científica e acadêmica nessa combatida área.

No campo da discussão sobre a prevalência do negociado sobre o legislado, mote original da proposta legislativa da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), há dois artigos: “Negociação Coletiva e a valorização do negociado sobre o legislado” e “A prevalência do negociado sobre o legislado quanto à saúde e à segurança do trabalho”, lavrados pelas destacadas e zelosas alunas Ana Caroline da Silva Fonseca e Iasmin Aparecida de Mesquita Oliveira, respectivamente.

Na reflexão sobre negociação coletiva e valorização do negociado sobre o legislado, a bacharela Ana Caroline reflete sobre a nova disposição do art. 611-A da CLT, introduzida pela Lei nº 13.467/2017 e seus objetivos diante dos modelos de negociações coletivas existentes e do papel que tal negociação exerce na dignidade do trabalho humano. Seu estudo permite compreender se a Reforma Trabalhista valorizou ou banalizou a negociação coletiva.

No texto sobre a prevalência do negociado sobre o legislado em matéria de saúde e de segurança do trabalho, a advogada Iasmin propõe encontrar e analisar os limites das negociações coletivas e a compatibilidade constitucional das alterações feitas pela Reforma Trabalhista em matérias sobre a saúde e a segurança do trabalho.

Nesses tempos de pandemia da Covid-19, é oportuno e fundamental debater se disposições legais pertinentes à saúde e à segurança dos trabalhadores podem ser reduzidas ou atenuadas por meio da negociação coletiva, como possibilitou o legislador infraconstitucional.

O terceiro artigo, mas não menos importante, é da advogada Luiza de Faria Doutra e tem como tema “A responsabilidade do Estado pelo pagamento das verbas rescisórias no encerramento do contrato de trabalho em razão da pandemia”. Não é propriamente uma temática afeta ao Direito Coletivo do Trabalho, mas um tema que afeta uma coletividade de empregadores e de empregados que viram suas atividades econômicas e profissionais cessadas pela pandemia da Covid-19 e interrompidas por medidas governamentais não farmacológicas de redução da transmissão epidemiológica do SARS-Cov2.

Trata-se de tema atualíssimo e de nodal importância. A reflexão procura responder a uma pergunta simples: quem responde pelas verbas rescisórias dos contratos de trabalho encerrados em razão de medidas governamentais de fechamento dos estabelecimentos empresariais durante a pandemia? O estudo contribui para a polêmica que já chegou aos juízos e aos Tribunais do Trabalho em todo o Brasil e é particularmente útil ao debate dos diversos posicionamentos que já começam se enfrentar no âmbito acadêmico.

Os artigos selecionados são uma pequena amostra da qualidade dos trabalhos, dos debates e da pesquisa desenvolvida e apresentada por cada discente da disciplina Direito Coletivo do Trabalho, a quem agradeço a oportunidade de convivência e de aprendizado mútuo, bem como dos esforços da coordenação do curso, primorosamente conduzido pela Professora Doutora Lilian Rose Lemos Rocha e pela direção do Instituto Ceub de Pesquisa e Desenvolvimento.

Desejo a todos uma ótima leitura e boas reflexões!

Brasília, 18 de junho de 2021.

Gustavo Carvalho Chehab
Professor doutor colaborador

A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO QUANTO À SAÚDE E À SEGURANÇA DO TRABALHO	07
--------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------

lasmim Aparecida de Mesquita Oliveira

A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO QUANTO À SAÚDE E À SEGURANÇA DO TRABALHO

Iasmim Aparecida de Mesquita Oliveira

RESUMO

As negociações coletivas de trabalho vêm sendo objeto de discussão entre os estudiosos e aplicadores do direito principalmente no que se refere às mudanças significativas suscitadas pela Lei nº 13.467/2017, a chamada Reforma Trabalhista, na Consolidação das Leis de Trabalho (CLT). De acordo com a reforma trabalhista as condições estabelecidas em acordo coletivo sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho, além de permitir que a negociação coletiva prevaleça sobre a lei quando versar sobre o enquadramento do grau de insalubridade e a prorrogação da jornada em ambientes insalubres. Diante dessas alterações, busca-se perquirir quais os limites das negociações coletivas e a compatibilidade entre as alterações feitas pela reforma trabalhista e a Constituição Federal a fim de analisar a possibilidade da negociação coletiva sobre matérias atinentes à saúde e segurança do trabalho.

Palavras-chave: Negociação Coletiva; Saúde e Segurança no Trabalho; Insalubridade.

ABSTRACT

The common collective labor calls raised by Law No. 13.467 / 2017, the so-called Labor Reform, in the Consolidation of Labor Laws (CLT). According to the labor reform, the conditions defined in a collective agreement will always prevail over those stipulated in a collective bargaining agreement, in addition to allowing collective bargaining to prevail over the law when dealing with the framing of the degree of unhealthiness and the extension of the journey in environments unhealthy. In the face of these changes, we seek to investigate the limits of collective bargaining and the compatibility between the changes made by the labor reform and the Federal Constitution in order to analyze the possibility of collective bargaining on topics in health and safety at work.

Keywords: Collective Bargaining; Health and safety; Unhealthy.

1 INTRODUÇÃO

As negociações coletivas de trabalho vêm sendo objeto de discussão entre os estudiosos e aplicadores do direito principalmente no que se refere às mudanças significativas suscitadas pela Lei nº 13.467/2017, a chamada Reforma Trabalhista, na Consolidação das Leis de Trabalho (CLT).

A reforma trabalhista inseriu novos dispositivos na CLT com o intuito de diminuir o desemprego e aumentar a concorrência e produtividade do mercado de trabalho. Após sua consagração houve uma redução significativa na quantidade de demandas judiciais que versam sobre as relações de trabalho¹, no entanto, alguns desses novos dispositivos estão recebendo diversas críticas e sendo apontados como inconstitucionais, dentre esses dispositivos estão os artigos 611-A, incisos XII e XIII, e 620 da CLT, que versam sobre as negociações coletivas.

A antiga redação do artigo 620 da CLT demonstrava uma preocupação quanto às condições estipuladas nessas negociações, deixando claro que a prevalência deveria ser da norma mais favorável ao trabalhador independente do instrumento no qual essa se encontrava, a sua nova redação dispõe que “as condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho”, deixando de lado o princípio da norma mais favorável ao trabalhador e permitindo que estes seja prejudicado ante um conflito entre normas vigentes aplicáveis à mesma situação. Enquanto que os incisos XII e XIII do artigo 611-A da CLT permitem a prevalência da negociação coletiva sobre a lei quando versar acerca do enquadramento do grau de insalubridade e a prorrogação da jornada em ambiente insalubres, ainda que sem a autorização do Ministério do Trabalho.

Diante dessas alterações, busca-se perquirir quais os limites das negociações coletivas e a compatibilidade entre as alterações feitas pela reforma trabalhista e a Constituição Federal a fim de analisar a possibilidade da negociação coletiva sobre matérias atinentes à saúde e à segurança do trabalho.

¹ PORTAL STF. PGR questiona dispositivos da reforma trabalhista que afetam gratuidade da justiça. Agosto, 2017. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=353910>>. Acesso em: 20/04/2021.

2 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E SEUS INSTRUMENTOS NORMATIVOS

A negociação coletiva é um mecanismo de ajuste entre a classe trabalhadora e a empregadora para inserir novos direitos e condições ao contrato de trabalho de uma classe operária específica. Em âmbito internacional, tem previsão no artigo 2º da Convenção n. 154 da Organização Internacional do Trabalho. No âmbito nacional, a Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XXVI, enfatiza a utilização das negociações coletivas como instrumentos de autocomposição para resolução de conflitos gerando normas autônomas através de acordos e convenções coletivas. Estes instrumentos criam preceitos gerais, abstratos e impessoais para normatizar eventos futuros, adequando-se, dessa forma, à noção de lei em sentido material, por isso são instrumentos solenes que possuem procedimentos próprios para sua concepção e concretização e devem ser lançados por escrito e submetidos à divulgação pública².

A autocomposição é tipificada pela liberalidade que as partes implicadas em um conflito de interesses possuem para solucioná-lo. Essa solução de conflito não necessita da participação de um terceiro, seja ele público ou privado³.

O artigo 611, caput, da CLT define a convenção coletiva como um “acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho”, ou seja, a convenção coletiva é o resultado da negociação entre as entidades sindicais dos empregados e dos empregadores e manifesta um caráter coletivo e genérico⁴.

A convenção coletiva possui efeito erga omnes, ou seja, abrange todas as empresas e seus respectivos empregados pertencentes a categoria econômica e profissional da qual se trata a convenção, respeitadas as fronteiras da base territorial das representações.

² DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 13. Ed. São Paulo: LTr, 2014. P. 1.435.

³ BARROSO, Fábio Túlio. *Extrajudicialização dos conflitos de trabalho*. São Paulo: LTr, 2010. P. 35.

⁴ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 13. Ed. São Paulo: LTr, 2014. P. 1.435.

A CLT, em seu art. 611, § 1º, permite que os sindicatos representativos de categoria profissional celebrem acordos coletivos com uma ou mais empresas pertencentes a mesma categoria econômica, estipulando condições de trabalho aplicáveis às respectivas relações de trabalho no âmbito da empresa acordante.

Dessa forma, o acordo coletivo de trabalho caracteriza-se como um compromisso de caráter normativo firmado entre um sindicato de categoria profissional e uma ou mais empresas, da mesma categoria econômica, para estipular condições de trabalho às suas relações individuais de trabalho. Salienta-se que não é necessária a presença do sindicato dos empregadores para o estabelecimento do acordo coletivo de trabalho, no entanto, é indispensável a presença do sindicato obreiro⁵.

O acordo coletivo possui efeito inter partes, ou seja, abrange apenas os empregados vinculados às empresas ou conjunto de empresas que tenham firmado o acordo.

2.1 Os princípios do direito coletivo do trabalho e o patamar mínimo civilizatório

A legislação brasileira, em qualquer ramo do direito, tem os princípios como fontes basilares que regem tanto a sua formação quanto sua aplicação. Miguel Reale salienta que as leis não capazes de prever todas as situações do campo da experiência humana e para as situações imprevistas pela lei tem-se os princípios gerais do direito, no entanto, a tarefa destes não é exclusivamente suprir as lacunas da legislação⁶. Assim, pode-se afirmar que a legislação deve seguir e respeitar os princípios basilares e norteadores do direito.

Ao analisar o impacto destes princípios no direito do trabalho, pode-se concluir que atuam garantindo a essência do ordenamento jurídico em caso de alteração ou revogação de norma. Portanto, quando os dispositivos não respeitam os princípios fundamentais e norteadores do direito do trabalho, devem ser suprimidos,

⁵ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 13. Ed. São Paulo: LTr, 2014. P. 1.435.

⁶ REALE, Miguel. *Lições preliminares de direito*. 27. Ed. São Paulo: Saraiva, 2002. P. 304.

visto que o ideal da justiça do trabalho não pode ser alcançado sem a coexistência de princípios⁷.

A negociação coletiva decorre do princípio da autonomia da vontade coletiva. A autonomia privada coletiva é a faculdade, reconhecida pelo Estado, dos grupos representados autorregularem suas vontades sem afrontar normas típicas de ordem pública⁸. Dessa forma, cabem às partes negociarem de forma autônoma as condições de trabalho, objetivando a complementação da legislação e melhoria das condições sociais nela presentes, e considerando a adaptação das condições de trabalho à realidade local da execução do trabalho.

Mauricio Godinho Delgado referiu-se à autonomia coletiva como o princípio da criatividade jurídica na negociação coletiva. No entendimento do autor, esse princípio é razão legítima da existência do direito coletivo do trabalho, e possibilita que o processo de negociação coletiva e seus instrumentos sejam utilizados para formular normas jurídicas que estejam em consonância com as normas estabelecidas pelo Estado, desenvolvendo assim o princípio democrático da descentralização do poder⁹.

Embora a autonomia das entidades sindicais seja ampla, ela não é irrestrita, vez que o Estado impõe o cumprimento dos direitos mínimos obrigatórios que são considerados indisponíveis. A autonomia coletiva não é permitida se violar as regras da ordem pública e geral, como acontece em relação a determinadas matérias que visam a proteção da saúde e integridade física dos trabalhadores no ambiente de trabalho, cabendo ao Estado reconhecer a nulidade de cláusulas, advindas da negociação coletiva, que não observem esse conteúdo mínimo democrático¹⁰.

Ao que tange a conformidade do conteúdo das negociações coletivas ao ordenamento jurídico, vale ressaltar o princípio da adequação setorial negociada que

⁷ FERRO, Salus Henrique Silveira. A prevalência dos acordos e convenções coletivas de trabalho quanto à fixação do grau de insalubridade e a prorrogação da jornada insalubre. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, SP, v. 86, n. 1, jan./mar. 2020. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/175692>>. Acesso em: 20/04/2021.

⁸ TEIXEIRA FILHO, João de Lima. *Instituições de direito do trabalho*. 22. Ed. São Paulo: LTr, 2005. V. II. P. 1.189-1.191.

⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. Ed. São Paulo: LTr, 2014. P. 1.043-1.044.

¹⁰ MELO, Raimundo Simão de. Os limites da negociação coletiva para o sistema jurídico brasileiro. *Revista Consultor Jurídico*. 22 jan. 2016.

aborda as possibilidades e limites da negociação coletiva ao estabelecer critérios de harmonização entre as normas decorrentes de negociações e as normas jurídicas estatais. Esse princípio resulta do limite expresso no caput do artigo 7º da Constituição Federal que estabelece um rol de direitos que constituem um patamar mínimo não passíveis de redução ou supressão, tanto pelas vias negociais quanto legislativas¹¹.

Nessa perspectiva, Mauricinho Godinho Delgado esclarece que:

“No caso brasileiro, esse patamar civilizatório mínimo está dado, essencialmente, por três grupos convergentes de normas trabalhistas heterônomas: as normas constitucionais em geral (respeitadas, é claro, as ressalvas parciais expressamente feitas pela própria Constituição: art. 7º, VI, XIII e XIV, por exemplo); as normas de tratados e convenções internacionais vigentes no plano interno brasileiro (referidas pelo art. 5º, § 2º, da CF/88, já expressando um patamar civilizatório no próprio mundo ocidental em que se integra o Brasil); as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo que labora (preceitos relativos à saúde e segurança no trabalho, normas concernentes a bases salariais mínimas, normas de identificação profissional, dispositivos antidiscriminatórios, etc.).”¹²

Quanto à necessidade de negociação coletiva respeitar o patamar civilizatório mínimo, segue enunciado da Ana Matra (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho):

“44 – NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO E PATAMAR CIVILIZATÓRIO MÍNIMO.

É NULA CLÁUSULA NORMATIVA, POR QUEBRA DAS CARACTERÍSTICAS FUNDANTES DO DIREITO DO TRABALHO COMO RAMO JURÍDICO ESPECIALIZADO, QUANDO IMPORTAR VIOLAÇÃO AO PATAMAR CIVILIZATÓRIO MÍNIMO (ARTIGOS 9º, 444, 468 E 611-A DA CLT).”¹³

Em conformidade com o princípio em questão, as normas autônomas podem prevalecer sobre o padrão heterônomo legislado se respeitados os seguintes critérios:

¹¹ RAMOS, Maria Carolina; REBELATO, Thamiris Cristina. Controle judicial das cláusulas integrantes dos instrumentos de negociação coletiva: restrições à atuação do Poder judiciário advindas com a reforma trabalhista - Lei n. 13.467/2017. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, SP, v. 85, n. 2, p. 154-179, abr./jun. 2019. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/161533>>. Acesso em: 20/04/2021.

¹² DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. Ed. São Paulo. LTr, 2014. P. 1.289.

¹³ ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. *2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho*. Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/17. Brasília.

“a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas just trabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta).”¹⁴

Seguindo esse entendimento, vale mencionar o princípio da norma mais favorável, o qual defende a prevalência da norma mais favorável ao trabalhador nas situações onde há um conflito entre normas a fim de amparar o lado mais vulnerável da relação de trabalho, que é o trabalhador.

3 AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS A PARTIR DA REFORMA TRABALHISTA

3.1 A prevalência do acordo coletivo sobre a convenção coletiva e o princípio da norma mais favorável

Entre os princípios fundamentais do direito trabalhista, encontra-se o princípio da norma mais favorável ao trabalhador que orienta o intérprete do direito, nos casos de conflito entre normas, aplica àquela que for mais favorável ao trabalhador, ou seja, a que garanta maiores direitos ao empregado¹⁵.

O artigo 620 da CLT anterior a reforma trabalhista expressava que “as condições estabelecidas em Convenção Coletiva quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo” deixando claro que, embora a regra geral seja a prevalência do acordo coletivo sobre a convenção, nos casos em que a convenção fosse mais favorável ao trabalhador, seria sua a prevalência.

A redação dada, pela reforma trabalhista, ao artigo 620 da CLT dispõe que “as condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho”. Ao utilizar o termo “sempre”, o legislador suprimiu a possibilidade de prevalência da convenção

¹⁴ DELGADO, Gabriela Neves, DELGADO, Maurício Godinho. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13.467/2017*. São Paulo. LTr, 2017. P. 257.

¹⁵ DE CASTRO MOTTA, Pedro Henrique; REZENDE, Ana Victória Linhares. A reforma trabalhista e o princípio da norma mais favorável ao trabalhador: nova redação do artigo 620 da clt à luz da constituição federal. *Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília*. n. 15. Brasília. RED/UnB. 2018. Disponível em: <<https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/download/22437/20419/#page=218>>. Acesso em: 20/04/2021.

coletiva sobre o acordo, quando mais favorável, em total inobservância do princípio da norma mais favorável. Dessa forma, permite que o acordo coletivo determine condições que prejudiquem o trabalhador ante o estipulado em convenção coletiva.

3.2 O enquadramento do grau de insalubridade e a prorrogação da jornada insalubre

O artigo 611-A, incisos XII e XIII, da CLT, incluído pela reforma trabalhista, dispõe que as negociações coletivas trabalhistas têm prevalência sobre a lei quando dispuserem sobre o enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação da jornada em ambiente insalubre, sem autorização prévia do Ministério do Trabalho, respectivamente.

O enquadramento do grau de insalubridade, era regulado pelo Ministério do Trabalho, e previamente estabelecido o seu percentual por norma imperativa estatal, no entanto, após a vigência da lei nº 13.467, este enquadramento não permanece preso ao controle do Ministério do Trabalho, podendo ser pauta de negociações coletivas entre os sindicatos patronais e profissionais.

No ordenamento jurídico brasileiro, as normas de saúde e segurança do trabalho têm previsão constitucional no artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal. Sendo garantido aos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho através da implementação de normas de saúde, higiene e segurança do trabalho. Conforme os dispostos na CLT, cabe ao Ministério do Trabalho a emissão de normas alusivas à saúde e segurança do trabalhador. Essas normas são de observância e cumprimento obrigatório por parte das entidades empregadoras¹⁶.

Ressalta-se que, o enquadramento do grau de insalubridade depende de critério técnico e de investigação especializada realizada através de perícia ambiental, ou seja, não deve ser uma escolha intuitiva ou pactuada por uma negociação coletiva do trabalho. A saúde e segurança no trabalho são direitos individuais e sociais fundamentais de natureza indisponível, portanto, não cabe às

¹⁶ LEÃO, João Antônio Procópio. Os limites da negociação coletiva prevista no artigo 611-A da reforma trabalhista em matérias atinentes à saúde e segurança do trabalhador. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, MG, v. 64, n. 97, jan./jun. 2018. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/145531>>. Acesso em: 20/04/2021.

negociações coletivas definirem sobre o enquadramento do grau de insalubridade e sobre a prorrogação da jornada em ambientes insalubres sem licença prévia do Ministério do Trabalho promovendo um rebaixamento da proteção à saúde¹⁷.

Ademais, os direitos previstos no artigo 7º da Constituição Federal possuem natureza progressiva expressa em seu caput. Conforme o princípio da progressividade as normas ali positivadas não poderiam flexibilizar direitos dos trabalhadores, nem precarizar as relações de trabalho. Na mesma linha de pensamento, o princípio da vedação ao retrocesso social afirma a impossibilidade de retrocesso de normas já existentes, especialmente na esfera dos direitos sociais fundamentais do trabalho, não sendo possível a criação de normas que possam transigir, flexibilizar ou suprimir direitos já garantidos¹⁸.

Salienta-se que a Ana Matra se pronunciou acerca dos incisos XII e XIII do artigo 611-A da CLT, afirmando a sua inconstitucionalidade, na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho através dos enunciados:

“30 – NEGOCIAÇÃO COLETIVA: LICITUDE E ASPECTOS FORMAIS.

DIREITOS TRABALHISTAS GARANTIDOS POR NORMAS DE ORDEM PÚBLICA, RELATIVOS A MEDIDAS DE HIGIENE, SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO, SÃO INFENSOS À REDUÇÃO OU SUPRESSÃO MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA, CONSOANTE A INTERPRETAÇÃO CONJUNTA DOS INCISOS XXII E XXVI DO ART. 7º DA CONSTITUIÇÃO. É, PORTANTO, INCONSTITUCIONAL A PREVISÃO DO ART. 611-A, III E XII, DA CLT (COM A REDAÇÃO DADA PELA LEI Nº 13.467/2017).”¹⁹

“32 – NEGOCIADO SOBRE LEGISLADO: GRAUS DE INSALUBRIDADE. INSTITUCIONALIDADES, INCONVENCIONALIDADES, RETROCESSO SOCIAL.

AS DISPOSIÇÕES DOS INCISOS XII E XIII DO ART. 611-A DA CLT (POSSIBILIDADE DE ENQUADRAMENTO DE TRABALHADORES EM GRAUS DE INSALUBRIDADE E

¹⁷ DELGADO, Gabriela Neves, DELGADO, Maurício Godinho. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13.467/2017*. São Paulo. LTr, 2017. P. 256.

¹⁸ LEÃO, João Antônio Procópio. Os limites da negociação coletiva prevista no artigo 611-A da reforma trabalhista em matérias atinentes à saúde e segurança do trabalhador. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, MG, v. 64, n. 97, jan./jun. 2018. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/145531>>. Acesso em: 20/04/2021.

¹⁹ ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. *2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho*. Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/17. Brasília.

DE PRORROGAÇÃO DE JORNADA EM AMBIENTES INSALUBRES POR MEIO DE ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO) PERFAZEM RETROCESSO SOCIAL, COM PREJUÍZOS À VIDA DIGNA E À SAÚDE DO TRABALHADOR, SENDO INCOMPATÍVEIS COM OS ARTIGOS 3º, I E IV, 5º, XXIII, 6º, 7º, XXII, 170, III, 196 E 225 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, COM O ART. 11, A, DA CONVENÇÃO 155 DA OIT, COM O ART. 611-B, XVII, DA CLT, E, NO CAMPO PROCESSUAL/DECISÓRIO, COM OS ARTIGOS 1º, 8º E 489, § 2º, DO CC.”²⁰

“45 – INCONSTITUCIONALIDADE NA FIXAÇÃO DE JORNADA SUPERIOR A OITO HORAS EM ATIVIDADES INSALUBRES.

A FIXAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO SUPERIOR A OITO HORAS EM ATIVIDADES INSALUBRES, SEM PRÉVIA AUTORIZAÇÃO DAS ENTIDADES RESPONSÁVEIS PELA HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO, VIOLA OS TERMOS DO INCISO XXII DO ARTIGO 7º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988. ASSIM, SÃO INCONSTITUCIONAIS O PARÁGRAFO ÚNICO DO ARTIGO 60 E O INCISO XIII, DO ARTIGO 611-A, INTRODUZIDOS PELA LEI 13.467/2017.”²¹

“48 - NEGOCIAÇÃO “IN PEJUS” E INCONVENCIONALIDADE DO ART. 611-AA DA CLT NEGOCIAÇÃO “IN PEJUS”.

INCONVENCIONALIDADE. EFEITOS PARALISANTES. A COMISSÃO DE EXPERTOS EM APLICAÇÃO DE CONVÊNIOS E RECOMENDAÇÕES DA OIT (CEACR), NO CONTEXTO DE SUA OBSERVAÇÃO DE 2017 SOBRE A APLICAÇÃO, PELO BRASIL, DA CONVENÇÃO 98 DA OIT, REITEROU QUE O OBJETIVO GERAL DAS CONVENÇÕES 98, 151 E 154 É A PROMOÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA PARA ENCONTRAR ACORDO SOBRE TERMOS E CONDIÇÕES DE TRABALHO QUE SEJAM MAIS FAVORÁVEIS QUE OS PREVISTOS NA LEGISLAÇÃO [...]. O ARTIGO 611-A DA CLT “REFORMADA” NÃO É VERTICALMENTE COMPATÍVEL COM A CONVENÇÃO 98 DA OIT E REMANESCE FORMALMENTE INCONVENCIONAL, CIRCUNSTÂNCIA QUE IMPEDE A SUA APLICAÇÃO, EM VIRTUDE DA EFICÁCIA PARALISANTE IRRADIADA PELAS CONVENÇÕES.”²²

²⁰ ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. *2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho*. Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/17. Brasília.

²¹ ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. *2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho*. Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/17. Brasília.

²² ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. *2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho*. Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/17. Brasília.

Ainda que não possuam caráter vinculante entre os órgãos da Justiça do Trabalho, os enunciados retratam a posicionamento dos magistrados quanto às alterações advindas com a Lei nº 13.467/2017 em relação disposição das normas de saúde e segurança do trabalho à negociação coletiva.

Destarte, não há como contestar que, com a edição do art. 611-A dada pela Lei nº 13.467/2017, permitiu-se a possibilidade de flexibilização de direitos trabalhistas pela via negociada, aceitando a aplicação de preceito menos favorável, em contraponto ao disposto no art. 7º, caput, da Constituição Federal. Ademais, a classificação do enquadramento do grau de insalubridade como direito social disponível, por meio do inciso XII do artigo 611-A da CLT, colide com a classificação dos direitos sociais disponíveis e indisponíveis estabelecida pela Constituição Federal, visto que esta prevê apenas três hipóteses de disponibilidade relativa dos direitos fundamentais trabalhistas expressas no artigo 7º, nos incisos VI, XIII e XIV²³.

“VI – Irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; (...) XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva”

Destaca-se, ainda, que a prorrogação da jornada de trabalho sem a licença prévia do Ministério do Trabalho impõe ao operário ele mantenha contato com os agentes nocivos à saúde por mais tempo, sendo diretamente afetado por não existir a perícia adequada à prorrogação laboral, e que desde o primeiro contato como agente insalubre o trabalhador sofre repercussões em sua saúde, podendo gerar sequelas crônicas²⁴.

Resta evidente que a reforma trabalhista não observou os princípios basilares do direito trabalhista ao editar os incisos XII e XIII do artigo 611-A, desencadeando

²³ VIDAL, Victor Luna. A reforma trabalhista e o princípio da adequação setorial negociada. *Alethes*, v. 08, n. 14, set./dez. 2017, p. 356.

²⁴ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2011.

discussões que vão além do âmbito jurídico, e promovendo uma insegurança jurídica acerca das negociações coletivas e de toda a principiologia da justiça do trabalho²⁵.

4 CONCLUSÃO

A Lei nº 13.467/2017 afronta o princípio da norma mais favorável ao suprimir a possibilidade de prevalência da convenção coletiva sobre o acordo, quando mais favorável. A nova redação do artigo 620 da CLT possibilita uma interpretação prejudicial para o trabalhador, mitigando os efeitos de uma condição mais favorável ao trabalhador.

Muito embora a Constituição Federal tenha reconhecido a negociação coletiva como meio legítimo de resolução de conflitos trabalhistas não se é permitida a utilização da negociação coletiva como mecanismo de precarização dos direitos trabalhistas constitucionais. Assim como outros institutos do direito ao trabalho, a negociação coletiva também possui restrições formais e materiais que objetivam a sua harmonia com o sistema jurídico existente e às disposições constitucionais. Contudo, os princípios norteadores do direito coletivo, especialmente o princípio da adequação setorial negociada e o princípio da vedação ao retrocesso social, além do patamar mínimo civilizatório, funcionam como limites à negociação coletiva.

Dessa forma, ainda que a negociação coletiva ostente amplos e reconhecidos poderes de normatização, não se pode desconsiderar os princípios humanísticos e sociais da instituídos na Constituição Federal, flexibilizando, reduzindo ou suprimindo o patamar mínimo civilizatório de direitos individuais e sociais fundamentais fixados no ordenamento jurídico brasileiro.

Por fim, acerca das normas de saúde e segurança do trabalho, o art. 611-A da CLT representa um retrocesso contra as disposições constitucionais e são notadamente inconstitucionais os seus incisos XII e XIII que versam sobre normas de saúde e segurança do trabalhador, visto que, conforme demonstrado no presente

²⁵ FERRO, Salus Henrique Silveira. A prevalência dos acordos e convenções coletivas de trabalho quanto à fixação do grau de insalubridade e a prorrogação da jornada insalubre. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, SP, v. 86, n. 1, jan./mar. 2020. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/175692>>. Acesso em: 20/04/2021.

estudo, a utilização da negociação coletiva para a mitigar os direitos indisponíveis viola o artigo 7º da Constituição Federal.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/17. Brasília.

BARROSO, Fábio Túlio. *Extrajudicialização dos conflitos de trabalho*. São Paulo: LTr, 2010.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 13/04/2021.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 13/04/2021.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Revogações das disposições da CLT. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 13/04/2021.

DE CASTROMOTTA, Pedro Henrique; REZENDE, Ana Victória Linhares. A reforma trabalhista e o princípio da norma mais favorável ao trabalhador: nova redação do artigo 620 da clt à luz da constituição federal. *Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília*, n. 15. Brasília. RED|UnB. 2018. Disponível em: <<https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/download/22437/20419/#page=218>>. Acesso em: 07/05/2021.

DELGADO, Gabriela Neves, DELGADO, Maurício Godinho. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13.467/2017*. São Paulo. LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. Ed. São Paulo: LTr, 2014.

FERRO, Salus Henrique Silveira. A prevalência dos acordos e convenções coletivas de trabalho quanto à fixação do grau de insalubridade e a prorrogação da jornada insalubre. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, SP, v. 86, n. 1, jan./mar. 2020. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/175692>>. Acesso em: 07/05/2021.

LEÃO, João Antônio Procópio. Os limites da negociação coletiva prevista no artigo 611-A da reforma trabalhista em matérias atinentes à saúde e segurança do

trabalhador. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, MG, v. 64, n. 97, jan./jun. 2018. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/145531>>. Acesso em: 05/05/2021.

MELO, Raimundo Simão de. Os limites da negociação coletiva para o sistema jurídico brasileiro. *Revista Consultor Jurídico*. 22 jan. 2016.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2011.

PORTAL STF. PGR questiona dispositivos da reforma trabalhista que afetam gratuidade da justiça. Agosto, 2017. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=353910>>. Acesso em: 02/05/2021.

REALE, Miguel. *Lições preliminares de direito*. 27. Ed. São Paulo: Saraiva, 2002. P. 304.

RAMOS, Maria Carolina; REBELATO, Thamiris Cristina. Controle judicial das cláusulas integrantes dos instrumentos de negociação coletiva: restrições à atuação do Poder Judiciário advindas com a reforma trabalhista - Lei n. 13.467/2017. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, SP, v. 85, n. 2, p. 154-179, abr./jun. 2019. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/161533>>. Acesso em: 05/05/2021.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima. *Instituições de direito do trabalho*. 22. Ed. São Paulo: LTr, 2005. V. II.

VIDAL, Victor Luna. A reforma trabalhista e o princípio da adequação setorial negociada. *Alethes*, v. 08, n. 14, set./dez. 2017.